

B. VIRÁGHALMY LEA

## HOGYAN SÚG A RETORIKA, AVAGY A HANGSÚLYOZÁS SZEREPE AZ INNOVÁCIÓBAN

Elhangzott az ELTE BTK Filozófia Intézete és Nyelvfilozófiai Kutatócsoportja  
a „Nyelv, megértés, interpretáció” című program keretében  
2003. október 2. és 4. között  
NYELV, MEGGYŐZÉS, ÉRVELÉS  
címmel rendezett tanévnyitó konferenciáján  
<http://epika.web.elte.hu/doktor/esemeny.html>

Még a 70-es évek végén általános iskolásként kötelező munkán vettünk részt. A Mechwartliget takarítása volt a feladatunk, ezért az egész osztály úttörő-nyakkendőben, melegítőben, a megfelelő szerszámokkal felszerelve a megjelölt időpontban s helyen felsorakozott. Hosszan hallgattuk a II. kerületi tanács kirendelt osztályvezetőjének buzdító szólamait, s lélekben felkészültünk arra, hogy szakítva eddigi tunya, "értelmiségi" létünkkel, végre dolgozni is fogunk. Néhány osztálytársam ugyan nem értette, hogy mitől lett hirtelen általános iskolásként értelmiségi, de inkább bölcsen hallgatott, félve az újabb szólamrohamtól. A beszéd befejeztével új jelszót kaptunk: "Pajtások - arccal a munka felé!" Ugyan nem tudtuk, hogy pontosan mit jelent ez, mindenesetre boldogan hátat fordítottunk neki, s mindenki a ligetbe rohant, szerszámmal a kezében. Ezzel megijesztettünk néhány kutyát, s feldühítettünk néhány gazdát. Vártunk a további jelszóra, de senki nem adott semmit, még tanácsot sem. Már jó ideje szervezetlenül csoportokba verődve össze-vissza gребlyéztük a faleveleket, amikor elhatároztam, hogy megszervezem a munkát. Próbáltam elmagyarázni, ha akarunk valamit, meg kell előtte beszélni a taktikát. Természetesen az osztályvezető elvtárs rögtön megjelent, s felháborodott, hogy mit akar ez a kis szemüveges, mit okoskodik. Ekkor néhányan - leendő értelmiségiek - félrevonultunk, úttörő-nyakkendőnket a faágakra akasztva egy félreeső kis útszakaszt szépen kitakarítottuk, a faleveleket összesöpörtük, a gödröket feltöltöttük, a murvát kiszedtük a fűből. Amint készen lettünk, s munkánkat csodálva a fűben üldögéltünk, megjelent egy teherautó, végigdöcögött az utunkon olajfoltokat csöpögtetve, szétnyomva a gondosan elegyengetett gödröket. Döbbsen és csalódva álltunk ott, mint akikbe a villám vágott. A teherautó a II. kerületi tanács rendeletére a kertészeket hozta, hogy minél előbb rendbehozhassák az "úttörők által okozott kárt". Őszintén elsírtuk magunkat néhányan, de osztályfőnökünk - kissé ironi-

kusan - egy életre helyretette világnézetünket: "a magyar ember nem azért dolgozik, hogy munkájának eredménye legyen, hanem, hogy megtanuljon engedelmeskedni".

Bevallom, ELTE-s egyetemi éveim alatt, hála néhány kitűnő professzoromnak, tanáromnak, elkövettem azt a hibát, hogy elfelejtettem ezt a leckét. Volt aztán alkalmam ezt bőven pótolni különböző munkahelyeimen, de eltekintve az 1995/96-os évektől, soha nem éreztem ezt olyan erősen, mint az elmúlt két évben.

Sugallja mindezt a retorika a felsőoktatásban - különösen a műszaki, menedzser területen, mivel ez a szakág nem oly- fogékony a nyelvi finomságokra, mint a bölcsészettudomány. Innovációról beszélnek, vállalkozások szervezéséről, de hihetetlen módon butítják, pusztítják saját területüket, az országból szabályosan elkergetve a munkára termelt, lelkiismeretes fiatalabb kutatókat.

Súg a retorika - mit jelent ez? A beszéd nemcsak szavak és mondatok egymásutánisága, hanem valami kerek és egész, leginkább tartalommal megtöltött valami, aminek nem kell feltétlenül nyakatekerten hosszúnak lennie. „A retorika - mutat rá Vajday - a szónoklat tudománya a meggyőzés egyik leghatásosabb fegyvere. Olyannyira, hogy a retorika fontosságát már az ókori görögök a tudományosság szintjére repítették. Szókratész, Platón és Arisztotelész a kor nagy gondolkodói munkásságukban jelentős részt szenteltek a beszédnek, a szónoklatnak... Ennek tartalmába mindenképpen beletartozik a logika és a pszichológia, és kétségkívül a beszélő személyisége, hiszen amikor valakit meg akarunk győzni, akkor nem másra, mint egy korábbi álláspontjának feladására akarjuk "kényszeríteni", anélkül, hogy az illető önértébe gázolnánk... Az érvelés a beszédben kétféleképpen történhet: egyoldalúan, ha elmondjuk a dolog mellett szóló pozitív érveket, és kétoldalúan, amikor is a dologról látszatnegatívumokat is megemlítünk. A hallgatóságot szinte bizonyosan a gondolati tartalom és a nyelvi forma szintézisében, a mit-hogyan kérdéskör kigondolt elrendezésével és a nyelvi kifejezés gondos kialakításával lehet a beszélő mellé állítani.“

Vizsgáljuk most azt, hogyan segíti munkánkat a retorika az innováció területén, amelynek lényegét Százdi Antal így foglalta össze: „A szakmai fejlesztés megjelölésére ma már széles körben használatos innováció kifejezést 1910-ben a német Schumpeter írta le egyik cikkében a gazdasági fejlődéssel összefüggésben. Később átkerült más tudományterületekre, így a pedagógia szakterületére is, ahol a gyakorlatban megvalósult pedagógiai újítások létrehozás-

ának, elterjesztésének gyakorlatára utal már hosszú évek óta. A kreativitástól annyiban különbözik, hogy olyan folyamatot jelöl, amelynek egyik első állomása maga a kreativitás, vagyis az alkotóerő, új ötlet, elképzelés, koncepció, amely alapja lehet minden fejlesztésnek. A kreativitás (például feltalálói ötlet) akkor válik innovációvá, ha meg is valósul (a feltalált dolog, eszköz gyártása megindul), vagyis, ha az ötlet, elképzelés végül a napi gyakorlatban alkalmazásra kerül, ha tehát a kreativitás innovatív produktummá válik. Az innováció nem azonos a reformmal, ez utóbbi átfogó, makroszintű modernizációs eljárást jelent, míg innováción a mikroszinten zajló fejlesztések értendők.

Az iskolai élet sokféleségéből adódóan a pedagógiai innováció több területen érvényesülhet. Ha az innováció potenciális alanyait vesszük sorba, akkor lényegében három szintet különíthetünk el:

- az iskola egészét mint szervezetet, amely nyílt, dinamikus, kommunikatív rendszerként, folyamatosan információt cserél a vele kölcsönhatásban álló környezetével;
- az iskola valamelyik szegmensét, közösségét mint szervezeti egységet, amely tagolt része a rendszernek;
- és a mindezek alapjául szolgáló pedagógust, aki innovátorként mindkét szintben meghatározó szerepet tölt be, de önállóan is lehet alanya innovatív tevékenységnek mint a rendszer célmegvalósító, feladatellátó eleme.“

A személyiségjellemzőket tekintve az innovációra alkalmas oktatónak a megfigyelések szerint a következő tulajdonságokkal kell rendelkeznie: racionalitás, gyakorlatközpontúság, a környezet (társas, tárgyi) eredményközpontú megváltoztatásának igénye, határozott elképzelés a szükséges tennivalókról, elmélyült szakismeret abban a speciális témakörben, amelyben a változtatásokat végre kívánja hajtani. Az a pont, ami lényegében megkülönbözteti a jó oktatót az innovációra alkalmastól, az a jellegzetesség, hogy az utóbbi felismeri azokat a kínálkozó lehetőségeket a napi tevékenységükben, amelyek újfajta gyakorlat kialakítására alkalmasak, s azt meg is tudja valósítani munkájában.

„Az innovátor lehet kreatív személyiség, aki felismer, ötletdús és egyúttal meg is valósít, de lehet olyan személyiség is, aki kiválóan adaptál, átvesz és alkalmaz új eredményeket. Van, aki teamben képes az igazi kreativitásra és a felismerések megvalósítására, és van, aki az önállóságot igényli. Vannak olyan tántoríthatlan egyéniségek, akiket semmilyen gáncs nem riaszt vissza, járják a maguk útját, mégha semmiféle segítséget sem kapnak, s vannak, akik csak ak-

kor képesek felvállalni az újat, ha megfelelő erkölcsi, infrastrukturális támogatást kapnak környezetüktől, s ha ezek nincsenek meg, kedvüket veszítik és visszaállnak a sorba, s teszik a dolgukat, mint a többiek. Nem minden jó tanár egyben igazi innovatív alkat. Vannak kiváló tanárok, akik nem sok új gondolattal gazdagították szakjukat, de mégis azokat az ismereteket, amelyeket elsajátítottak, remekül tudják továbbadni. Tehát megújulásra, új didaktikai eljárások átvételére jobbra képtelenek, de a tananyagot, az ismereteket kiválóan tudják közvetíteni. Fordítva is igaz: remek innovátor lehet csapnivaló tanár, s a diákok inkább a könyvből szerzik ismereteiket, mint tőle - mégha adott esetben a tankönyvet ő is írta -, mert előadóként halvány, nincs kiérlelt didaktikai módszere az ismeretek közvetítésére...

Az innovatív vezetés nemcsak a szándékban jelent elkötelezettséget, hanem mindenekelőtt a hozzáértésben. Először is alaposan kell ismernie a vezetésnek és mindenekelőtt az egyszemélyes felelős vezetőnek saját munkaterületét, az iskolát, munkatársait. Tudnia kell, hogy miben és milyen mértékben számíthat rájuk, kik azok, akik a nagyléptékű, kik azok, akik a kisebb feladatok elvégzésére, átlátására képesek, és kik azok, akikre egyáltalán nem számíthat. Minden új, a megszokottól eltérő gyakorlatnak természetesen vannak ellenzői, akiknek személyes érdekeit sértheti a változtatás. Már Machiavelli figyelmeztette a reformereket, hogy számoljanak azokkal, akiknek jó volt a régi berendezkedés, s kezdetben azok is csak óvatos támogatói lesznek az újnak, akiknek jó a változás. Az új gyakorlat iránt a közösség hozzáállása az elfogadástól a tudomásulvételen és a passzív ellenálláson át az aktív ellenállásig terjedhet. Vagyis az együttműködéstől egészen a tudatos szabotázsig. Az újat keresők és vállalók néhány százalékkal szemben a legtöbben azok vannak, akik lelkesedés nélkül, mintegy kötelezettségként vesznek részt a munkában, nyomában járva azoknak, akik elindították a fejlesztést.

Csak objektív intézmény- és személyismeret birtokában lehet belefogni bármilyen szintű fejlesztésbe. Ha túlbecsülte az oktatási intézmény vezetése a rendelkezésére álló személyi feltételeket, akkor konfliktus forrásává válhat a munka; összetűzésekre kerülhet sor, klikkek alakulhatnak ki, fékeződhet és kudarcba is fulladhat a fejlesztés. Előfordulhat, hogy a kialakult ellentmondó helyzet miatt az innovátorok és az ellenzők köréből néhányan el is hagyják az intézményt. A diagnózisnak tehát a lehető legpontosabbnak kell lennie, amely biztos pillére lehet a kijelölt feladategyüttes sikeres végrehajtásának.

Ez a klasszikus eset következett be az idei év során a hazai felsőoktatás főiskolai, különösen műszaki területén. Ha az ember fülében egy műszaki főiskolán is a -tunya értelmiségi-

szidó elvakult tanácsi alkalmazott szólama cseng vissza, akkor valamit nagyon elrontottunk. Ha az ember már nemcsak tanítványai színe-javával, hanem kutató, friss PhD-s kollégáival is tömegesen találkozik európai uniós állásbörzéken, ahol a német, angol s francia munkaadók már magyar tolmácsért könyörögnek - akkor komolyan végig kell gondolni, hogyan lehet a megindult folyamatot visszafordítani.

Budapest, 2003. szeptember

### **Felhasznált irodalom:**

- BERNÁTH J. - MEZEI Gy.: Szakmai fejlesztés, szaktanácsadás, szakértés. Budapest, 1998. Etnikum Kiadó.
- GÁSPÁR L.: Innovációs folyamatok menedzselése az iskolában. Budapest, 1996. Okker Oktatási Iroda.
- PAPANÉK G. - PAKUCS J. - ROHÁCS J. - HRONSZKY I. - RECHNITZER J.: A magyar kis-közepes vállalatok innovációs képességének fejlesztése Budapest, 2002.  
[http://www.innovacio.hu/tanulmanyok/tanulmany2\\_2.html](http://www.innovacio.hu/tanulmanyok/tanulmany2_2.html))
- PIETRASINSKI, ZBIGNEW: Alkotó vezetés. Budapest, 1977, Gondolat.
- SZÁZDI Antal: Szakmai fejlesztés az iskolában (In: Új Pedagógiai Szemle 1999 július, [http://www.oki.hu/cikk.php\\_kod=1999-06-ta-Szazdi-Szakmai.html](http://www.oki.hu/cikk.php_kod=1999-06-ta-Szazdi-Szakmai.html))
- VAJDAY: Kommunikáció az üzleti életben - Beszélni tudni kell (In: <http://www.euro-line.hu/ujsagok/oldal16.htm>)